

zaměstnanci náleží náhrada mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Vypočtená částka náhrady mzdy k výplatě se zaokrouhluje na celou korunu nahoru.

5. Může zaměstnavatel zvýšit náhradu mzdy nebo ji při dočasné pracovní neschopnosti poskytnout zaměstnanci i za prvé 3 pracovní dny?

Zákonnou (základní) náhradu mzdy vypočtenou postupem podle bodu 4 může zaměstnavatel zvýšit nebo náhradu při dočasné pracovní neschopnosti může zaměstnanci poskytnout i za prvé 3 pracovní dny (směny), kdy jinak ze zákona nenáleží, a to smlouvou nebo vnitřním předpisem. **Zvýšená náhrada mzdy však nesmí přesáhnout PHV zaměstnance.**

Zatímco zákonná (základní) náhrada mzdy je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu a současně není vyměřovacím základem pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, je část náhrady mzdy, která tuto zákonnou náhradu převyšuje předmětem daně z příjmu a tvoří vyměřovací základ pro pojistné.

6. Může zaměstnavatel kontrolovat a postihovat své zaměstnance za porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce?

Zaměstnavatel je oprávněn (nikoli povinen) kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, **dodržuje v období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce**, a to pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel může zmocnit k provedení této kontroly i jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Může rovněž požádat okresní správu sociálního zabezpečení o provedení této kontroly, popřípadě může požádat o prověření důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Okresní správa je povinna do 7 dnů kontrolu provést a o výsledku neprodleně zaměstnavatele vyrozumět.

Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení uvedených povinností zaměstnancem vyhotovit o kontrole **písemný záznam** s uvedením skutečností, které znamenaly porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce. Tento záznam se doručuje zaměstnanci do vlastních rukou a standardním postupem také okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři.

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dní svoje povinnosti zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností **náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout.**

7. Závěr a odkazy

Další podrobnosti ohledně náhrady mzdy, zejm. výpočtu její výše a způsobu jejího poskytování, počítání směn v rámci prvního období pracovní neschopnosti (karantény), jakož i informace ohledně výše pojistného, možnosti odpočtu poloviny vyplacené náhrady mzdy zaměstnancům od pojistného na sociální pojištění, kalkulačku pro výpočet výše náhrady mzdy v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a dílčí stanoviska a odpovědi na otázky k aplikaci nové právní úpravy [naleznete](http://naleznete.cz):

na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí:

www.mpsv.cz

v části „Práce a právo“ pod názvem „Náhrada mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény od 1. ledna 2009“.

Informace o nové právní úpravě nemocenského pojištění lze [vyhledat](http://naleznete.cz) na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí:

www.mpsv.cz

v části „Nemocenské pojištění“ nebo na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení

www.cssz.cz



Náhrada mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény

od 1. ledna 2009



1. Úvod

Dnem 1. ledna 2009 nabyl odložené účinnosti **zákon č. 187/2006 Sb.**, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“), podle něhož nemocenské přísluší zaměstnancům vždy až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Proto dnem účinnosti tohoto zákona přešla na zaměstnavatele povinnost zabezpečit své zaměstnance v období prvních 14 kalendářních dní trvání jejich dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhradou mzdy nebo platu, popřípadě náhradou odměny z dohody o pracovní činnosti (dále jen také souhrnně „náhrada mzdy“), a to za podmínek a ve výši stanovených v **§ 192 až 194 zákona č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb. a zákona č. 305/2008 Sb. (dále jen „zákoník práce“).

2. Komu a za jakých podmínek náleží náhrada mzdy podle zákoníku práce?

Náhrada mzdy náleží zaměstnancům v pracovním poměru nebo zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti, a to v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. V mezích uvedeného období však náhrada mzdy přísluší **pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny** (respektive za směny) a za svátky, za které zaměstnanec jinak přísluší náhrada mzdy (§ 115 odst. 3 zákoníku práce) nebo se mu plat nekrátí (§ 135 odst. 1 zákoníku práce), pokud jsou splněny níže uvedené podmínky.

- **Právo na náhradu mzdy** má zaměstnanec jen tehdy, jestliže ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění,
- **Právo na poskytování náhrady mzdy** má zaměstnanec jen tehdy, jestliže v jednotlivých dnech (pracovních a svátcích) splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle zákona o nemocenském pojištění,
- **Náhrada mzdy** náleží vždy jen, **pokud pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti) trvá**, ne však déle než do vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského (§ 26 zákona o nemocenském pojištění).

3. V jaké výši a za které pracovní dny (směny) se náhrada mzdy poskytuje?

3.1 Zákonem stanovená (základní) výše náhrady mzdy:

a) **při dočasné pracovní neschopnosti:**

- za prvé 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy **nepřísluší**,
- od 4. pracovního dne (směny) náhrada mzdy přísluší ve výši **60 %** průměrného redukovaného výdělku

b) **při karanténě:**

- za prvé 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy přísluší ve výši **25 %** průměrného redukovaného výdělku,
- od 4. pracovního dne (směny) přísluší náhrada mzdy ve výši **60 %** průměrného redukovaného výdělku.

3.2 Pro **počítání počátku a konce období** prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a pro stanovení pořadí jednotlivých směn v rámci tohoto období platí tyto zásady:

3.2.1 **Období prvních 14 kalendářních dní** trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) pravidelně **začíná v den vzniku pracovní neschopnosti (nařízení karantény)**, s jedinou výjimkou, kdy pracovní neschopnost vznikla ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, neboť v takovém případě počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy až **následujícím kalendářním dnem**. Vznikne-li pracovní neschopnost ve svátek nebo v den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, počítá se období 14 kalendářních dní od tohoto dne.

Období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) **končí vždy uplynutím 14. kalendářního dne ve 24.00 hodin**.

3.2.2 **Pro určení pořadí jednotlivých pracovních dní (směn) v rámci období prvních 14 kalendářních dní se vždy vychází ze zaměstnavatelem předem stanoveného rozvržení týdenní pracovní doby do směn (z harmonogramu směn)**. Za práci přesčas náhrada mzdy nepřisluší.

Prvou směnou v rámci období 14 kalendářních dní je pro účely náhrady mzdy vždy ta směna nebo její část, kterou zaměstnanec po vzniku dočasné pracovní neschopnosti (nařízení karantény) jako prvou zcela nebo zčásti neodpracoval.

Poslední směnou v rámci období 14 kalendářních dní je pro účely náhrady mzdy vždy ta ze stanovených směn, která jako poslední zcela nebo zčásti zasahuje do uvedeného období a kterou zaměstnanec z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zcela nebo zčásti neodpracoval. Přechází-li směna ze 14. na 15. kalendářní den, je relevantní z hlediska náhrady mzdy **pouze ta její část, která připadá na 14. kalendářní den** – tedy od začátku směny v tento den do 24.00 hodin tohoto dne.

4. Jak se provede výpočet náhrady mzdy?

4.1 **Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného pro pracovníprávní účely podle § 351 a násl. zákoníku práce**. Průměrný výdělek se tedy

zjišťuje jako **průměrný hrubý hodinový výdělek** dosažený zaměstnancem v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí (u konta pracovní doby 12 měsíců bezprostředně předcházejících vyrovnávacímu období). Vychází se tedy ze stejného průměrného výdělku, který zaměstnavatel používá pro stanovení například náhrady mzdy nebo platu při jiných překážkách v práci, pro dovolenou nebo pro příplatky.

4.2 **Průměrný hrubý hodinový výdělek se pro účely náhrady mzdy dále upraví jeho redukcí**, a to obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského, tedy **pomocí hodinových redukčních hranic odvozených z denních redukčních hranic pro nemocenské**. Hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy se stanoví tak, že se denní redukční hranice pro nemocenské vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na haléře nahoru. Redukční hranice pro nemocenské na příslušný kalendářní rok se vyhledávají ve Sbírce zákonů sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí vždy ve 2. pololetí.

4.3 **Výše redukčních hranic (RH) pro rok 2009 činí:**

RH	pro nemocenské (denní)	x 0,175	pro náhradu mzdy (hodinové)
I.	786 Kč	x 0,175	137,55 Kč
II.	1 178 Kč	x 0,175	206,15 Kč
III.	2 356 Kč	x 0,175	412,30 Kč

4.4 **Pomocí hodinových redukčních hranic (bod 4.3) se upraví zjištěný průměrný hodinový výdělek (PHV) tak, že z PHV**

- do výše první RH se započte 90%,
- z částky PHV přesahující první RH, nejvýše však do druhé RH se započte 60%, a
- z částky PHV přesahující druhou RH, nejvýše však do třetí RH se započte 30%,
- k částce, která přesahuje třetí RH se nepřihlíží.

Součet dílčích redukovaných částek představuje **upravený (redukovaný) hrubý PHV (RPHV)**, z něhož se již přímo vypočte hodinová náhrada mzdy náležející při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) od čtvrtého pracovního dne (směny) vynásobením koef. 0,60 (tj. 60 % z RPHV); popř. též koef. 0,25 (tj. 25 % z RPHV) pro hodinovou náhradu mzdy, která přísluší při karanténě již také za první tři pracovní dny (směny).

Hodinová náhrada mzdy se násobí počtem neodpracovaných hodin za pracovní dny (směny), popř. placené svátky, za které